



En partenariat avec



LES ATTEINTES AUX SAVOIR-FAIRE

La clause de non-concurrence

LIMITER LA LIBERTÉ D'UN SALARIÉ

Le départ d'un employé peut constituer un risque majeur pour l'entreprise, surtout si celle-ci ne s'est pas préparée à cette éventualité. Des dispositions légales permettent d'insérer, dans le contrat de travail ou la convention collective, une clause de non-concurrence qui vise à **limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte**. Au final, il s'agit bien d'éviter la double peine: celle d'une perte de savoir-faire et d'un renforcement concomitant de la concurrence.



UNE CLAUSE SOUMISE À CONDITIONS

Si ce type de clause impose à l'employé de ne pas faire concurrence à son employeur une fois qu'il aura quitté l'entreprise, quatre conditions doivent être toutefois remplies sous peine de nullité, à savoir:

- ▶ La clause doit être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise,
- ▶ La clause doit être limitée dans le temps et l'espace,
- ▶ La clause doit comporter une contrepartie financière,
- ▶ La clause doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et de la possibilité pour ce dernier de retrouver un emploi.

Ces éléments sont rappelés de manière générale par l'article L120-2 du code du travail et de façon plus exhaustive par une jurisprudence de 2002 de la chambre sociale de la Cour de Cassation.

Ce document a été réalisé par la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale en partenariat avec l'INHESJ et à des fins pédagogiques.

INTÉRÊTS RÉCIPROQUES DU SALARIÉ ET DE L'EMPLOYEUR

Tout en offrant au salarié la liberté de quitter son entreprise, la clause de non concurrence garantit à l'employeur qu'un certain devoir de loyauté lui sera accordé sous conditions.

La clause de non-concurrence peut prendre effet:

- ▶ à la date effective du terme du contrat si un préavis est prévu,
- ▶ au départ du salarié en l'absence de tout préavis.

L'employeur peut-il renoncer à l'application de la clause de non-concurrence ?

- ▶ Oui, si le contrat ou une convention collective le prévoit.
- ▶ À défaut, l'employeur devra rechercher un accord avec le salarié.

Le non respect d'une clause de non-concurrence est-il sanctionnable ?

En cas de **non respect de la clause par le salarié**, ce dernier pourra être amené à restituer la contrepartie financière qu'il a perçue. Si la situation le justifie, il pourra être sanctionné par un juge au versement de dommages-intérêts.

Si **l'employeur fait défaut à son obligation de versement de l'indemnité** compensatrice, le salarié n'est plus tenu de respecter la clause de non-concurrence. Comme pour le salarié, l'employeur pourra être sanctionné par un juge au versement de dommages-intérêts, si la situation le justifie.

RÉAGIR FACE À UNE ATTEINTE À LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

Parce qu'elles ne sont pas nécessairement liées à l'existence d'une infraction à la loi pénale, les atteintes à la sécurité économique se révèlent parfois difficiles à comprendre ou à identifier pour le dirigeant d'une petite ou moyenne entreprise ou par des salariés.

Afin de vous accompagner dans la compréhension de ces atteintes, et vous permettre d'agir sur vos vulnérabilités, la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale et l'Institut National des Hautes Études de la Sécurité et de la Justice vous proposent de découvrir le « **Jeu des 8 familles d'atteintes à la sécurité économique** ». Ludique et véritable outil de sensibilisation, ce jeu de 52 cartes s'accompagne de 48 fiches thématiques relatives aux atteintes abordées.

La clause de non-concurrence ne constitue que l'un des moyens utiles à la préservation de savoir-faire:

- ▶ Toutes les entreprises n'ont pas forcément les moyens de verser l'indemnité compensatrice,
- ▶ Le site www.Service-Public.fr (F1910) rappelle, plus en détail, les modalités de cette clause.
- ▶ Pour toute autre question, la brigade numérique de la gendarmerie se tient à votre disposition sur www.gendarmerie.interieur.gouv.fr

Ce document a été réalisé par la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale en partenariat avec l'INHESJ et à des fins pédagogiques.